

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO**

("La Autoridad")

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS
DE OFICINA, COMERCIO Y
RAMAS ANEXAS DE PUERTO
RICO**

("La Hermandad")

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-3556

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el viernes, 26 de mayo de 2006, a la 1:00 pm, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 16 de junio, fecha límite concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese compareció por la AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO, en adelante denominada "la Autoridad", el Lcdo. Francisco L. Acevedo Noguerras, Asesor Legal y Portavoz.

Por otro lado, por la HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada "la

Hermandad”, comparecieron los señores Juan R. Rosa, Presidente; William Cotto, Delegado; Luis Ferrer, querellante; y el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en lo que a la Sumisión¹ respecta. A esos efectos procedimos a solicitarle sus respectivos proyectos de sumisión lo cual reproducimos a continuación.

HERMANDAD: “Determinar si la presente controversia es arbitrable procesalmente de acuerdo al Art. 43, Secs. 1 y 3 del convenio colectivo. De determinarse que no es arbitrable, que el árbitro provea el remedio adecuado, incluyendo la reposición del empleado, los haberes dejados de percibir y la fijación del pago de honorarios”.

AUTORIDAD: “Que el árbitro determine si la querrela es arbitrable. De no serlo, que resuelva conforme a derecho, la evidencia sometida y el convenio colectivo”.

Luego de analizar el convenio colectivo, las contenciones de las partes y los hechos del caso, entendemos que el asunto a resolver es:

¹ Reglamento Para El Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Artículo XIV – Sobre la Sumisión.

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte, previo al inicio de la misma.

“Que el árbitro determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente. De no serlo, que el árbitro provea el remedio adecuado”.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I - Conjunto - Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 2005 al 30 de septiembre de 2007.
2. Exhibit II - Conjunto - Carta de 23 de noviembre de 2005 dirigida al Sr. Roberto Rosa y suscrita por Jorge López Salgado.
3. Exhibit III - Conjunto - Carta de 28 de noviembre de 2005 dirigida a Jorge López Salgado y suscrita por Juan Roberto Rosa León.
4. Exhibit IV - Conjunto - Carta de 28 de noviembre de 2005 dirigida a Louis Ferrer y suscrita por Juan A. Cirino Martínez.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XLIII SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropiaada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H. E. O. y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditoria interna o externa de la Autoridad y\o casos que surjan como consecuencia de informes del Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario.

a. La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho a imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

Sección 2: El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo, versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes:

Sección 4: a) Si la decisión conlleva una separación permanente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

b. Toda acción tomada que no sea separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación sindical, por conducto de su Asesor Legal, hizo un planteamiento jurisdiccional de índole procesal.

Sostiene la Hermandad, que la Autoridad no cumplió con lo establecido en el Art. XLIII, supra, al despedir al Sr. Louis Ferrer.

De otro lado, la Autoridad sostiene que la querrela es arbitrable, ya que se cumplieron con los términos y condiciones provistos en el convenio colectivo.

Teniendo las posiciones de las partes sobre el planteamiento jurisdiccional traído ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Autoridad despidió al querellante Louis Ferrer mediante carta de 28 de noviembre de 2005 en la cual le imputa “incurrir en ataques verbales consistentes en uso de lenguaje soez, insultante, ofensivo y amenazante en contra de la gerencia” por hechos ocurridos el 21 de noviembre de 2005. La Autoridad citó para vista administrativa el día 28 de noviembre de 2005. Ese día compareció la Unión representada por el Sr. José A. Estrada, Delegado.

La Unión sostiene que la Autoridad violó el convenio colectivo, ya que ese mismo día - 28 de noviembre de 2005 - tomó la acción de despedir al querellante; que la acción disciplinaria tenía que tomarla dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la celebración de vista administrativa.

Somos de opinión que el que la Autoridad haya tomado la decisión de despedir al querellante el mismo día de haber celebrado la vista en nada atenta con lo dispuesto en el convenio colectivo, en específico en el Art. XLIII, supra. No encontramos disposición alguna que la Autoridad le haya violentado al querellante en este caso. Todo lo contrario, así fue vertido en la vista y concurrió en su totalidad el portavoz de la Autoridad. Al querellante se le dio administrativamente su “due process” dentro de los términos establecidos en el convenio colectivo; y lo más importante, la Autoridad cumplió con los pasos y términos en el Art. XLIII, supra. Entendemos de que la Autoridad hubiese tomado su decisión al quinto, sexto, o séptimo día, después de celebrada la vista administrativa, en nada iba a cambiar su posición.

Entendemos que no amerita mayores argumentaciones fácticas en cuanto al planteamiento jurisdiccional traído a nuestra atención.

Siendo así las cosas declaramos NO HA LUGAR el planteamiento procesal traído ante nos y declaramos que la querella es procesalmente arbitrable.

A esos efectos, estamos procediendo a señalar el caso para el lunes, 11 de septiembre de 2006, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Siendo así las cosas procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

Se desestima el planteamiento procesal traído antes y se procede a ver en sus méritos en la fecha arriba indicada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a ____ de junio de 2006.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de junio de 2006 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO FRANCISCO L ACEVEDO NOGUERAS
ACEVEDO & ACEVEDO LAW OFFICES
P O BOX 9023905
SAN JUAN PR 00902-3905

LCDO ENZIO H RAMÍREZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO
100 CALLE PLAYA
PUERTO REAL PR 00740

SR JUAN R ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HERM EMPLS OFIC, COMERCIO
Y RAMAS ANEXAS (PUERTOS)
P O BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN

LAUDO DE ARBITRAJE
3556

8

CASO NÚM.: A-06-

EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III